



**МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«17» октября 2022 года

с. Ловозеро

№ 639-ПГ

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства,
учреждений образования в сфере культуры и искусства
Ловозерского района**

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных отношений, совершенствования системы оплаты труда работников, выражающихся в увеличении гарантированной части (окладов) в структуре заработной платы, администрация Ловозерского района **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства Ловозерского района.

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Ловозерского района:

- от 16.03.2016 № 68-ПГ «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства»;

- от 25.04.2016 № 117-ПГ «О внесении изменений в постановление администрации Ловозерского района от 16.03.2016 года № 68-ПГ «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства»;

- от 28.02.2017 № 70-ПГ «О внесении изменений в постановление администрации Ловозерского района от 16.03.2016 года № 68-ПГ «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников

муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства»;

- от 30.01.2018 № 67-ПГ «О внесении изменений в постановление администрации Ловозерского района от 16.03.2016 года № 68-ПГ «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства»;

- от 14.02.2018 № 96-ПГ «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства, утвержденное постановлением администрации Ловозерского района от 16.03.2016 года № 68-ПГ»;

- от 10.05.2018 № 259-ПГ «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства, утвержденное постановлением администрации Ловозерского района от 16.03.2016 года № 68-ПГ»

- от 25.10.2019 № 560-ПГ «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства, утвержденное постановлением администрации Ловозерского района от 16.03.2016 года № 68-ПГ» (в ред. от 25.04.2016 № 117-ПГ, от 28.02.2017 № 70-ПГ, от 30.01.2018 № 67-ПГ, от 14.02.2018 № 96-ПГ, от 10.05.2018 № 259-ПГ);

- от 06.10.2020 № 541-ПГ «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства, утвержденное постановлением администрации Ловозерского района от 16.03.2016 года № 68-ПГ» (в ред. от 25.04.2016 № 117-ПГ, от 28.02.2017 № 70-ПГ, от 30.01.2018 № 67-ПГ, от 14.02.2018 № 96-ПГ, от 10.05.2018 № 259-ПГ, от 25.10.2019 № 560-ПГ);

- от 17.07.2020 № 437-ПЗ «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Ловозерского района».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2023 года.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Ловозерского района в сети Интернет (www.lovozeroadm.ru).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Ловозерского района Гусева Е.В.

Глава администрации
Ловозерского района



Н.А. Кузнецова

Приложение
к постановлению администрации
Ловозерского района
от « 17 » октября 2022 г. №639-ПГ

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА, УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ В
СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА
ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства Ловозерского района (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Ловозерского района Мурманской области: от 30.12.2015 г. № 558-ПЗ «О внесении изменений в постановление администрации Ловозерского района от 30.01.2014 года № 38-ПП «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ловозерский район», на основании Приказов Минздравсоцразвития РФ: от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; Постановления Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86 – ПП «О перечне должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства (далее – работников), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждений образования в сфере культуры и искусства;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих культуры;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым должностям служащих;
- минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным

группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ;

- минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя муниципальных бюджетных учреждений;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденные постановлением администрации Ловозерского района от 30.01.2014 г. № 38-ПГ;
- перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к минимальным окладам;
- порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области (далее – Доплата до МРОТ);
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда.

Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

Размеры окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения на основе рекомендуемых данным Положением минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положением об оплате труда работников учреждения размер оклада работнику устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного настоящим Положением.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы установление диапазона окладов не допускается.

Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до МРОТ.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора (эффективного контракта) с работником муниципального учреждения.

Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, органов местного самоуправления муниципального образования Ловозерский район, а также настоящим Положением.

Муниципальные бюджетные учреждения культуры и искусства, учреждения образования в сфере культуры и искусства (далее – Учреждения) в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяют размеры окладов, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждений образования в сфере культуры и искусства

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов педагогических работников учреждений образования в сфере культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в Приложении № 1.

2.2. Положением об оплате труда педагогическим работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу, образующие новый должностной оклад, применяемый для начисления иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат:

- повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа (коэффициент по учреждению – ПКУ);
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию (ПКК).

2.2.1. Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа устанавливается специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 года № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа». Размер повышающего коэффициента составляет – 1,25.

2.2.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

- 1,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 1,10 - при наличии первой квалификационной категории.

2.2.3. Повышающие коэффициенты, установленные п.2.2.1 и п.2.2.2, образуют должностной оклад педагогического работника, исходя из которого производится расчет преподавательской ставки с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью

педагогической работы, устанавливается в соответствии законодательством РФ.

2.3. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление педагогическим работникам иных повышающих коэффициентов:

- персональный повышающий коэффициент (ППК).

2.3.1. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен педагогическому работнику в соответствии с утвержденными критериями, а также с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, в должности и др. факторов. Решение об установлении ППК и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 2,0.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера вновь образованного оклада (с учетом повышающих коэффициентов) работника на персональный повышающий коэффициент.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

2.4. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление педагогическим работникам выплат стимулирующего характера, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.6. В целях поощрения педагогическим работникам могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих культуры

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих культуры, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в Приложении № 2.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждений устанавливается следующий повышающий коэффициент к окладу, образующий новый должностной оклад, применяемый для начисления иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат:

- повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа (коэффициент по учреждению – ПКУ), устанавливается специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 года № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа». Размер повышающего коэффициента составляет – 1,25.

3.3. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам иных повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (ПКЗД);
- персональный повышающий коэффициент (ППК).

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением компенсационных выплат за работу в районе Крайнего Севера.

Рекомендуемые размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3.1, 3.3.2, настоящего раздела Положения.

3.3.1. ПКЗД устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование. Рекомендуемые размеры приведены в Приложении № 3.

3.3.2. ППК может быть установлен работнику в соответствии с утвержденными критериями, а также с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, в должности и др. факторов. Решение об установлении ППК и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 2,0.

3.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

3.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.6. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры и искусства, учреждений образования в сфере культуры и искусства

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждений устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в Приложении № 4.

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008г. № 121н.

4.2. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление рабочим персонального повышающего коэффициента (ППК) к окладу.

Решение о введении ППК принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по ППК определяется путем умножения размера оклада на ППК.

ППК устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

ППК к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении ППК и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение ППК не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за

исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

4.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление рабочим выплат стимулирующего характера, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

4.4. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.5. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н. Приложение № 5.

5.2. Положением об оплате труда работникам учреждений устанавливается следующий повышающий коэффициент к окладу, образующие новый должностной оклад, применяемый для начисления иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат:

- повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа (коэффициент по учреждению – ПКУ), устанавливается специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 года № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа». Размер повышающего коэффициента составляет – 1,25.

5.3. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам иных повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (ПКЗД);
- персональный повышающий коэффициент (ППК).

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

Рекомендуемые размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 5.3.1, 5.3.2, настоящего раздела Положения.

5.3.1. ПКЗД устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование. Рекомендуемые размеры приведены в Приложении № 3.

5.3.2. ППК может быть установлен работнику в соответствии с утвержденными критериями, а также с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, в должности и др. факторов. Решение об установлении ППК и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 2,0.

5.4. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера, предусмотренных разделом 7 настоящего Положения.

5.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.6. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

6. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

6.1. Заработная плата руководителей муниципальных бюджетных учреждений (далее - учреждения), их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и учреждений образования в сфере культуры, в отношении которых Отдел по культуре,

делам молодежи и связям с общественностью администрации Ловозерского района осуществляет функции и полномочия учредителя.

Условия оплаты труда руководителя учреждения фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

6.3. Величина премиального фонда руководителей составляет до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неисполненные средства премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения в конце календарного года.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в максимальной кратности 4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления среднемесячной заработной платы».

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с п.6.3. настоящего Положения).

Заместителям руководителей учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с п.5.2., 5.3. настоящего Положения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 7 и 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В учреждениях устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за классность;

- за квалификацию (высокую квалификацию);

- за знание и применение в работе иностранных языков;

- педагогу – молодому специалисту;

- за библиотечный стаж работы.

7.2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в учреждениях самостоятельно. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

7.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам работников или абсолютных размерах.

При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих новый оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в соответствии с постановлением администрации Ловозерского района от 05.02.2014 года № 56-ПГ «Об утверждении Положения о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства Ловозерского района». Выплата надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу.

Рекомендуемые размеры:

- при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет – 20%;

- при стаже непрерывной работы от 10 до 15 лет – 25%;

- при стаже непрерывной работы свыше 15 до 20 лет – 30%;

- при стаже непрерывной работы от 20 до 25 лет – 35%;

- при стаже непрерывной работы свыше 25 лет – 40%.

7.5. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается в соответствии с постановлением администрации

Ловозерского района от 05.02.2014 года № 57-ПГ «Об утверждении Положения о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам в муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства Ловозерского района». Выплата надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу.

Рекомендуемые размеры надбавки за библиотечный стаж работы:

- при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет – 20%;
- при стаже непрерывной работы от 10 до 15 лет – 25%;
- при стаже непрерывной работы от 15 до 20 лет – 30%;
- при стаже непрерывной работы от 20 до 25 лет – 35%;
- при стаже непрерывной работы свыше 25 лет – 40%.

7.6. Стимулирующая надбавка за стаж педагогической работы, за непрерывный стаж работы работников осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих в учреждении образования в сфере культуры и искусства. Выплата надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу.

Рекомендуемые размеры надбавки за стаж:

- при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет – 20%;
- при стаже непрерывной работы от 10 до 15 лет – 25%;
- при стаже непрерывной работы от 15 до 20 лет – 30%;
- при стаже непрерывной работы от 20 до 25 лет – 35%;
- при стаже непрерывной работы свыше 25 лет – 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, согласно нормативным правовым актом в области образования.

7.7. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты устанавливается работникам учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников учреждения, определенными Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения и локальными нормативными актами учреждения.

Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании важных работ.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и максимальными размерами не ограничена.

7.8. Стимулирующая надбавка за звание и использование в работе иностранных языков устанавливается работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе. Рекомендуемый размер надбавки - 10% от оклада.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации Ловозерского района Мурманской области: от 30.01.2014 г. № 38-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ловозерский район» (в редакции от 30.12.2015 №558-ПЗ), работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников или абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особо климатическими условиями). В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки.

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При применении к окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

8.3 Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Рекомендуемый размер

8.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ТК РФ, но не более 50% оклада.

8.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ТК РФ, но не более 50% оклада.

8.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20 % части должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарному году.

8.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

8.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

9. Порядок и условия премирования работников учреждения

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением администрации Ловозерского района Мурманской области: от 30.01.2014 г. № 38-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ловозерский район» (в редакции от 30.12.2015 №558-ПЗ), могут быть установлены премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

9.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением по оплате и стимулированию труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам, стоимость 1 балла утверждается приказом учреждения и прописывается в трудовом договоре (эффективном контракте) с работником. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере. Минимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечение сохранности имущества.

9.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному должностному окладу (окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение не ограничена.

9.4. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

9.4.1. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному должностному окладу (окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

9.4.2. Премия при награждении:

- при награждении Почетной грамотой Губернатора Мурманской области;
- при награждении Почетной грамотой Мурманской областной Думы;
- при награждении Почетной грамотой Министерства по культуре Мурманской области;
- при награждении Почетной грамотой главы Ловозерского района;
- при награждении Почетной грамотой главы администрации Ловозерского района.

9.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии, предусмотренной п. 9.4.2), учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

10. Доплата до минимального размера оплаты труда

10.1. Ежемесячная доплата до МРОТ производится работникам Учреждений, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, а в случае, если размер минимальной заработной платы в

Мурманской области установлен трехсторонним соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области. Доплата до МРОТ устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

10.2. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии или должности) без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

10.3. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается в расчет среднего заработка.

В случае, если работник не отработал месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени.

10.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле: $D = M_{рот} - P_{мзп}$,

где:

D - размер доплаты;

$M_{рот}$ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законодательством, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размер минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера;

$P_{мзп}$ - размер месячной заработной платы, начисленной работнику, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

11. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда

11.1. Штатное расписание учреждения согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, утверждается руководителем учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, а также с учетом установленного соотношения численности основного персонала к прочему персоналу.

11.2. При установлении численности основного и прочего персонала учреждения (административно – управленческого и хозяйственного) следует учитывать, что к основному персоналу учреждения относятся работники,

непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Для анализа количественного состава и определения соотношения численности основного и прочего персонала все количество работников рекомендуется сгруппировать в зависимости от действующих в учреждении форм разделения труда.

Одним из показателей эффективной организации труда в учреждении является превышение в общей численности сотрудников доли работников основного персонала. В свою очередь, в группе основного персонала доля специалистов должна превышать долю остального основного персонала.

Рекомендуется оптимизировать численный состав аппарата управления учреждения. Количество работников, выполняющих распорядительные функции, должно быть достаточным для их качественного выполнения. Для оптимизации численности административно - управленческого персонала следует четко разграничить зоны ответственности, не допускать дублирования функций, повысив тем самым процент полезной занятости.

Количественная избыточность аппарата управления является показателем неэффективной организации рабочего процесса.

Рекомендуемое соотношение численности основного и прочего персонала:

- 60% основной персонал, в т.ч. 40% специалисты от основного персонала;
- 40% прочий персонал.

11.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

11.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной приносящей доход деятельности.

11.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст} + \text{ФОТрпн}$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных минимальных окладов (окладов) и выплату к заработной плате до установленного в регионе размера минимальной заработной платы (доплаты).

ФОТс – специальная часть ФОТ

Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад (оклад);

ФОТк – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями).

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера (в том числе выплаты по повышающим коэффициентам) работникам учреждения.

ФОТрпн – часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк – не более 70%

ФОТст – не менее 30%

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда на выплаты стимулирующего характера работникам данных учреждений.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. Выплата заработной платы работникам учреждений производится два раза в месяц: 10 и 25 числа текущего месяца. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

12.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства,
учреждений образования
в сфере культуры и искусства
Ловозерского района

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов
педагогических работников учреждений образования
в сфере культуры и искусства**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада, ставки (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер	12 000
4 квалификационный уровень	Преподаватель	12 500

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства,
учреждений образования
в сфере культуры и искусства
Ловозерского района

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников
учреждений, занимающих должности служащих культуры**

Должности, отнесенные к 1ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	9000
Должности, отнесенные к 2ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	12000
Должности, отнесенные к 3ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	12500
Должности, отнесенные к 4ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	14000
Должности, не отнесенные к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии:	
• художественный руководитель, • заведующий филиалом библиотеки	17400

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства,
учреждений образования
в сфере культуры и искусства
Ловозерского района

**Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
к должностному окладу по занимаемой должности**

- главный, заведующий - 25 %
- ведущий - 20 %
- первой категории - 15 %
- второй категории - 10 %

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства,
учреждений образования
в сфере культуры и искусства
Ловозерского района

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих
учреждений культуры и искусства, учреждений образования
в сфере культуры и искусства**

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4790
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5125
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5483
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5868
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6278
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6845
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7188
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8208

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства,
учреждений образования
в сфере культуры и искусства
Ловозерского района

**Рекомендуемые минимальные размеры
окладов работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих**

**II профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

1 квалификационный уровень	10000
2 квалификационный уровень	11300
3 квалификационный уровень	11400
4 квалификационный уровень	11500

**III профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

1 квалификационный уровень	12000
2 квалификационный уровень	12500
3 квалификационный уровень	13000
4 квалификационный уровень	13500

**IV профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»**

1 квалификационный уровень	16729
2 квалификационный уровень	15000
3 квалификационный уровень	14000